



FO signe les nouveaux accords Mutuelle & Prévoyance!

Force Ouvrière s'est activement impliquée dans ces négociations avec un seul but, conserver des dispositions viables, équilibrées et à prestations égales, dans l'intérêt de tous les salariés.

La finalité des négociations étant conforme à nos attentes, après consultation de ses élus, FO est signataire de ces nouveaux accords.

La Mutuelle Santé et la Prévoyance, comment ça marche chez ENGIE ?

- ✓ L'adhésion des salariés aux contrats Santé et Prévoyance de l'entreprise est collective et obligatoire.
- ✓ Ces prestations sont financées en partie par l'employeur et en partie par le salarié.
- ✓ Les risques d'incapacité, invalidité et décès sont couverts par la Prévoyance, la répartition est la suivante :

Quote-part patronale : 63.63 % - Quote-part salariale : 36.37 %.

- ✓ Les frais liés à la maladie ou à la santé (optique, dentaire, etc...) sont couverts par la Mutuelle Santé (dans la proportion du reste à charge après remboursement de la sécurité sociale), la répartition est la suivante :

Quote-part patronale : 60.24 % - Quote-part salariale : 39.76 %.

Pourquoi renégocier les accords existants ?

➤ **A cause d'un manque de communication avec AXA :**

Un **manque de transparence et de communication** sur la partie prévoyance (mauvaise cotation initiale « en dessous de la réalité », difficultés de compréhension avec AXA et de transmission des données chiffrées) nous a amené à **un déficit constant sur le contrat non-cadres**, et depuis la fusion entre ELYO et COFATHEC, engendre régulièrement **des hausses de cotisations** sur ce même contrat.

➤ **Pour travailler avec un organisme paritaire plus qu'avec un assureur :**

Un appel d'offres a donc été lancé pour **remplacer le contrat prévoyance AXA existant** et surtout obtenir une cotation, adaptée à la configuration de notre entreprise, qui permettra de **respecter au mieux les intérêts des salariés** comme de l'employeur. L'organisme **AG2R** a finalement été retenu pour reprendre le contrat en témoignant d'un **engagement fort à s'impliquer tout au long de la vie du contrat.**

FO signe les nouveaux accords Mutuelle & Prévoyance!

Qu'est ce qui change avec ces nouveaux accords ?

➤ Concernant la Mutuelle Frais de Santé :

VIVINTER est notre courtier et gère la partie Frais de Santé et Prévoyance (MACIF MUTUALITE dont SIACI Saint Honoré assure la gestion déléguée). Il n'y a **pas de changement concernant les prestations couvertes**.

Au niveau des cotisations, seule l'**indexation au PMSS** (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) **peut engendrer une petite augmentation** (ce qui semble normal) afin de maintenir la pérennité du contrat.

Le prélèvement de la cotisation s'effectuera sur **12 mois au lieu de 13** ultérieurement (le 13^{ème} mois ne sera pas soumis), même si le **montant annuel des cotisations restera identique**.

Courant **2022**, une étude des élus est prévue afin d'apporter de **petites évolutions supplémentaires sur certaines prestations**. Exemple : Implants dentaires et médicaments non remboursés par la Sécurité Sociale.

Le nouveau **contrat Mutuelle Frais de Santé** est prévu pour une **durée de 3 ans**.

➤ Concernant la prévoyance :

L'organisme **AG2R gère dorénavant la partie prévoyance**.

Pour les non-cadres, afin de garder des prestations égales, il est prévu **une augmentation des cotisations sur 3 ans**, ce qui permettra à échéance d'éviter de rediscuter le contrat ou d'ajuster perpétuellement nos cotisations. La commission étudiera une **indexation pour ne pas subir trop d'impact dans le futur** (exemple : Comme pour les Frais de Santé, le PPMS).

La hausse sera calculée en fonction des revenus annuels, et représente en moyenne : Pour l'année **2022 = 1,50€** mensuels, pour **2023 = 0,90€** mensuels, et pour **2024 = 0,55€** mensuels.

La solidarité entre les deux contrats cadres et non-cadres **sera maintenue** pour les quatre années futures : Il est convenu de **garder à minima 70% de solidarité** pour continuer à soutenir le contrat global.

Pour les cadres, la mesure prise est de **recalculer leurs cotisations** la 4^{ème} et la 5^{ème} année compte tenu de la surprime qu'ils subissent depuis près de 10 ans.

Pour tous, il est prévu la **révision de la cotisation cadres** la 4^{ème} et la 5^{ème} année, de même **la cotisation des non-cadres sera examinée** par la commission de pilotage.

Du nouveau concernant les arrêts se prolongeant au-delà de la période de maintien de salaire par l'employeur (c'est-à-dire **après 90 jours d'arrêt pour maladies ou accidents**) : Les **organisations syndicales** ont obtenu la mise en place d'un **système d'avances « remboursables » financées par l'entreprise pour pallier aux retards** du délai de traitement des dossiers et du versement des Indemnités Journalières Complémentaires. Cette **possibilité offerte par l'entreprise interviendra automatiquement dans les 15 jours précédant la fin de la période de maintien de salaire** par l'employeur et pendant deux mois, mais le salarié pourra s'y opposer par motivation écrite.

Le nouveau **contrat Prévoyance** est prévu pour une **durée de 5 ans**.